

Der Einfluß des Konjunkturverlaufes und der Fremdarbeiterbeschäftigung auf die interindustrielle Lohnstruktur

Einleitung

In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren erschien eine große Zahl von Studien, die sich mit den relativen Veränderungen der Löhne im Konjunkturverlauf beschäftigten. Diese Untersuchungen befassen sich gewöhnlich mit dem gesamten Arbeitsmarkt oder doch einem großen Teil davon, etwa dem Arbeitsmarkt für Industriebeschäftigte, und unterschiedliche Lohnveränderungen innerhalb solcher Aggregate werden in der Regel vernachlässigt.

Doch nicht alle Teilbereiche einer Volkswirtschaft reagieren in gleicher Weise auf Änderungen, die normalerweise im Brennpunkt der makroökonomischen Analyse stehen, wie die Inflation oder der Übergang von einer Periode weitverbreiteter Arbeitslosigkeit zu einer Periode der Vollbeschäftigung. So hat sich seit Ende der sechziger Jahre nicht nur eine Beschleunigung des Lohnauftriebes, sondern auch eine zunehmende Differenzierung in der Lohnentwicklung der einzelnen Branchen eingestellt. Eine Analyse der Entwicklung der Lohnstruktur erlaubt es, einige Aspekte der Lohninflation zu beleuchten, die sonst unberücksichtigt bleiben. Die vorliegende Untersuchung beansprucht aber auch unter dem Gesichtspunkt der Einkommensverteilung Interesse, da sie es ermöglicht, Schlüsse auf die Entwicklung der Einkommen verschiedener Arbeitnehmergruppen unter wechselnden ökonomischen Bedingungen zu ziehen.

Theoretischer Teil

Faktoren, die eine zyklische Bewegung in der Lohnstruktur hervorrufen

Das Phänomen der zyklischen Schwankungen der Arbeitsproduktivität ist schon seit langer Zeit bekannt. In der Abschwungphase des Konjunkturzyklus verlangsamt sich das Produktivitätswachstum, es beschleunigt sich jedoch rasch in der frühen Phase des Aufschwunges. Rein rechnerisch gesehen entstehen die konjunkturellen Schwankungen in der Arbeitsproduktivität dadurch, daß die Beschäftigung Änderungen in der Produktion nicht unmittelbar angepaßt wird, sondern erst mit einer beträchtlichen Verzögerung folgt. Das Ausmaß dieser Verzögerung ist von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig verschieden.

Die langsame Anpassung der Beschäftigung an Änderungen in der Endnachfrage (die annäherungsweise an Änderungen in der Produktion gemessen werden kann) läßt sich mit dem Konzept der Anpassungskosten erklären. Diese können eine Vielfalt von Formen annehmen; dazu gehören insbesondere die Anwerbekosten und innerbetriebliche Schulungskosten, aber auch Entlassungskosten. Obwohl ein Großteil der innerbetrieblichen Schulung auf formlose Art auf dem Arbeitsplatz erfolgt, ist sie mit bedeutenden Kosten für das Unternehmen verbunden. Die Schulung eines Arbeiters für einen bestimmten Arbeitsvorgang im Unternehmen kann auch als eine Investition in die Arbeitskraft angesehen werden, und daher läßt sich der Faktor Arbeit auch als ein Faktor ähnlich den Kapitalgütern ansehen, der kurzfristig nicht leicht beweglich ist, so daß etwa Arbeitskräfte nur schwer von einem Tag auf den anderen angeworben werden können¹⁾. Arbeit ist somit ein quasistarrer Faktor²⁾. Infolgedessen wird ein Unternehmen, das mit einem zeitweiligen Rückgang der Nachfrage nach seinen Produkten konfrontiert ist, einen Teil der Arbeitskräfte, die nicht für die Befriedigung der laufenden Nachfrage benötigt werden, halten. Im Gegensatz dazu steht ein Unternehmen, dem in Verbindung mit der Anwerbung, Anstellung und Schulung keine Kosten erwachsen: es verfolgt eine Beschäftigungspolitik, die die Belegschaft viel enger an die wechselnden Produktionserfordernisse anpaßt. Ein Arbeiter, der wegen der schrumpfenden Nachfrage nach Produkten der Firma entlassen wird, kann genauso gut durch einen anderen Arbeiter ersetzt werden, sobald sich die Nachfrage erholt.

Die Beschäftigungspolitik³⁾ eines Unternehmens, das eine langfristige Beziehung zur Belegschaft fördern will, hat ihr Gegenstück in einer Lohnpolitik, die von der eines Unternehmens mit geringen Anpassungs-

¹⁾ Diese Argumentation abstrahiert von institutionellen Hemmnissen, die etwa auf Grund von Gesetzen oder kollektivvertraglichen Abmachungen wirksam sind.

²⁾ Siehe *Walter Y. Oi*: Labor as a Quasi-fixed Factor, *The Journal of Political Economy* Vol. LXX, No. 6, Dec. 1962; und *G. S. Becker*: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education New York 1964.

³⁾ Siehe dazu: *A. Okun*: Inflation: Its Mechanics and Welfare Costs *Brookings Papers on Economic Activity* 2/1975. — *Oliver E. Williamson - Michael L. Wachter - Jeffrey E. Harris*: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange, *Bell Journal of Economics*, Vol. 6, Spring 1975.

kosten abweicht. Das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers kann ja nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch vom Arbeitnehmer beendet werden, und die Rate, mit der die Arbeitnehmer kündigen, hängt in der Regel von der Lohnhöhe im Zusammenhang mit nicht pekuniären Faktoren der Arbeitsbedingungen ab. Bei ähnlicher Bedeutung dieser Faktoren gilt daher, daß die Fluktuationsrate um so höher liegt, je niedriger der Lohnsatz ist¹⁾. Für das Unternehmen ist jedoch eine hohe Fluktuationsrate kostspielig, da die neuen Arbeitskräfte, die die abgehenden ersetzen sollen, angeworben und geschult werden müssen. Bei der Wahl zwischen einem niedrigen und einem hohen Lohnsatz wird daher eine Firma mit hohen Anpassungskosten einen hohen Lohnsatz zahlen, um die Zahl derer, die den Betrieb wechseln, niedrig zu halten.

Infolge der überdurchschnittlichen Entlohnung, die Unternehmen mit hohen Anpassungskosten bieten, steht ihnen immer ein reichliches Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung; das Unternehmen kann, bildlich gesprochen, immer auf einen Pool von Arbeitskräften zurückgreifen, die bereit sind, die Arbeit in einem Hoch-Lohn-Sektor aufzunehmen. Dieser Pool von Arbeitskräften besteht zum Teil aus Arbeitern, die arbeitslos sind und nach Beschäftigung suchen, zum Teil aber auch aus Arbeitskräften, die in einer anderen, schlechter zahlenden Branche beschäftigt sind.

Im Gegensatz zu diesen Wirtschaftszweigen, die höhere Lohnsätze bieten, als notwendig wären, um die Zahl der tatsächlich beschäftigten Arbeitskräfte anzuwerben, setzen jene Unternehmen, die keine Anpassungskosten berücksichtigen müssen, die Lohnsätze auf einem Niveau fest, das gerade ausreicht, die Zahl von Arbeitskräften anzuziehen, die zur Produktion benötigt werden. Wenn sich der Arbeitsmarkt anspannt, z. B. als Ergebnis einer verstärkten Beschäftigung in den Hoch-Lohn-Unternehmen, wird es für die Niedrig-Lohn-Unternehmen immer schwieriger, ihre Arbeitskräfte zu halten oder neue anzuziehen. Um dem zunehmenden Abgang von Arbeitskräften entgegenzuwirken, sehen sie sich gezwungen, den Lohnsatz anzuheben. Eine Erhöhung der Lohnsätze mildert zwar die Probleme für die Niedrig-Lohn-Unternehmen im Aufschwung, eine derartige Maßnahme muß aber nicht Erfolg haben, und die Beschäftigung könnte in diesen Betrieben trotz der Aufschwungphase zurückgehen.

¹⁾ Die negative Beziehung zwischen der Fluktuationsrate und dem Lohnsatz, die in einigen Studien für eine Reihe von Ländern hergestellt wurde, wurde auch für Österreich bestätigt. E. Walterskirchen: Die Fluktuation der Arbeitskräfte, *Empirica* 2/1974.

Eine Anpassung an geänderte Arbeitsmarktbedingungen berührt die Hoch-Lohn-Unternehmen in ganz anderer Weise. Der überdurchschnittlich hohe Lohnsatz, der in diesen Unternehmen vorherrscht, isoliert sie wirksam von den zyklischen Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt. Ein knapper Arbeitsmarkt bedeutet natürlich auch hier, daß sich das Angebot an Arbeitskräften, aus dem sich die Beschäftigten der Hoch-Lohn-Unternehmen rekrutieren, in einem gewissen Maße verringert; diese Unternehmen stoßen aber dennoch auf keine oder nur geringe Schwierigkeiten in der Anwerbung von neuen Arbeitskräften, wenn auch die Rate, mit der angelernte Arbeitskräfte das Unternehmen verlassen, um nach besser bezahlten Arbeitsplätzen zu suchen (vermutlich in anderen hier als Hoch-Lohn-Unternehmen bezeichneten Betrieben), steigen mag. Dank der Überzahlungen, die nach wie vor bestehen, ist der Ansporn für Hoch-Lohn-Unternehmen, die Lohnsätze zu erhöhen, gering.

Die relativ stetige Entwicklung der Löhne in den Hoch-Lohn-Unternehmen ergibt im Zusammenspiel mit den stärker konjunktur reagiblen Löhnen in den Niedrig-Lohn-Unternehmen eine Verringerung der Lohndifferenziale zwischen Hoch-Lohn- und Niedrig-Lohn-Unternehmen im Aufschwung der Konjunktur. In ähnlicher Weise haben Niedrig-Lohn-Unternehmen geringere Schwierigkeiten, den Stand der Belegschaft zu halten oder sogar zu vergrößern, wenn sich der Arbeitsmarkt entspannt, und sie verringern daher die relativen Lohnsätze, und die Lohndifferenziale vergrößern sich wieder²⁾.

Diese Hypothese über die Entwicklung der Lohndifferenziale im Konjunkturzyklus ist konsistent mit den Ergebnissen, die von der OECD³⁾ in einer größeren Studie über den Arbeitsmarkt vorgelegt wurden. In einem kompetitiven Arbeitsmarkt, so lautet die traditionelle Theorie, zahlen alle Wirtschaftszweige die gleichen Lohnsätze für Arbeitskräfte gleicher Qualität. Kurzfristig gäbe es jedoch infolge unzureichender Beweglichkeit der Arbeitskräfte Abweichungen vom Gleichgewichtslohn. Wirtschaftszweige, für die die Nachfrage schneller wächst als in den übrigen Bereichen, seien nur imstande, die Beschäftigung aufzustocken, indem sie den Lohnsatz erhöhten. Veränderungen in den relativen Lohnsätzen seien daher das Ergebnis unterschiedlicher Wachstumsraten in der Endnachfrage, die sich wiederum in unterschiedlichen Wachstumsraten der Beschäftigung spiegeln. Die

²⁾ Die hier angestellten Überlegungen gelten auf der Stufe der Unternehmen. Daten über die Lohnentwicklung sind jedoch nur auf Branchenebene vorhanden. Im folgenden wird daher die Argumentation auf dieser Ebene weitergeführt.

³⁾ OECD: *Wages and Labour Mobility*, Paris 1965

traditionelle Arbeitsmarkttheorie läßt daher eine positive Korrelation zwischen Lohnveränderungen und Beschäftigungsänderungen erwarten. Doch die OECD-Studie fand keine Anhaltspunkte für diese Hypothese. Die bestehenden Lohndifferentiale reichen offensichtlich aus, die Beschäftigung in den Hoch-Lohn-Sektoren ohne größere Lohnerhöhungen auszudehnen, während Niedrig-Lohn-Sektoren eine Verringerung ihrer Beschäftigung hinnehmen müssen, obwohl sie ihr Lohnniveau anheben. Die Auswirkungen der unterschiedlichen Wachstumsraten in der Endnachfrage auf die relativen Löhne scheinen daher von zweitrangiger Bedeutung zu sein und werden im folgenden vernachlässigt.

Nicht-kompetitive Elemente im Arbeitsmarkt

Eine alternative Hypothese über die zyklische Bewegung der Lohndifferentiale, die sich vor allem an den amerikanischen, aber auch britischen Institutionen orientiert, geht vom Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnstruktur aus¹⁾. Der Schlüssel für die Verringerung der Lohndifferentiale in der Aufschwungsperiode liegt hier in der Lohndynamik der gewerkschaftlich organisierten Sektoren. Kollektivvertragsverhandlungen — so wird argumentiert — führen ein Element der Starrheit oder Verzögerung in die Anpassung der Geldlöhne von gewerkschaftlich organisierten Arbeitern an veränderte ökonomische Bedingungen ein. Kollektivverträge werden gewöhnlich für ein Jahr oder länger abgeschlossen, und Änderungen in den Arbeitsmarktbedingungen können sich in Lohnänderungen bloß mit einer gewissen Verzögerung widerspiegeln. Lohnänderungen in nicht gewerkschaftlich organisierten Sektoren stehen dagegen mehr im Ermessen des Managements, und die Löhne reagieren schneller auf wechselnde wirtschaftliche Bedingungen. Das Ergebnis der unterschiedlichen Bewegungen der Löhne in den gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Sektoren ist wiederum eine Erweiterung der Lohndifferentiale in Perioden der Konjunkturschwäche und eine Verengung in Zeiten der Hochkonjunktur

Die eben angeführten Argumente treffen auf das österreichische Lohnbildungssystem nur mit beträchtlichen Einschränkungen zu²⁾. Die Unterscheidung

zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Sektoren, die für die Vereinigten Staaten sehr wichtig ist, muß durch die viel verschwommenerere Unterscheidung zwischen Sektoren mit starken und schwachen Gewerkschaften ersetzt werden; und es bleibt eine offene Frage, wie diese Sektoren abgegrenzt werden sollen. Aber sogar wenn es möglich wäre, eine klare Trennungslinie zwischen beiden Gruppen zu ziehen, muß jede Erklärung der zyklischen Schwankungen in der Lohnstruktur, die von der Lohndynamik in den gewerkschaftlich gut organisierten Bereichen ausgeht, das Phänomen der Lohndrift berücksichtigen. Soweit die Lohndrift auf individuelle Lohnerhöhungen zurückgeht, dürfte sie in weitgehendem Maße konjunkturabhängig sein, aber ähnliche Argumente gelten auch für die Lohnerhöhungen, die für die gesamte Belegschaft eines Betriebes vereinbart werden. Selbst wenn Kollektivlohnvereinbarungen nur in größeren Zeitabständen geändert werden und nur langfristige Tendenzen berücksichtigen, mag ein großer Teil der Starrheit, die auf diese Weise in die Entwicklung der Löhne gebracht wird, durch Vereinbarungen auf Betriebsebene aufgehoben werden. Entwicklungen, die zur Zeit der Lohnverhandlungen auf der Ebene einer Branche nicht vorhergesehen wurden, können Forderungen nach neuen Lohnverhandlungen auf Betriebsebene auslösen und möglicherweise zu Lohnerhöhungen führen. Die umgekehrte Situation, in der die Löhne als Folge einer unerwarteten Verschlechterung der wirtschaftlichen Bedingungen zwar wohl im schwach organisierten Sektor, nicht jedoch im gut organisierten Sektor reduziert werden, ist vermutlich sehr selten; eine effektive Verringerung der Löhne kann allerdings auch durch andere Mittel, wie etwa eine Verringerung der Überstundenleistung, Beschleunigung des Arbeitstempos usw., denen starke Gewerkschaften weniger wirksam entgegenzutreten vermögen, herbeigeführt werden.

Die Bedeutung der Lohnvereinbarungen auf Betriebsebene stellt auch die Behauptung in Frage, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad die relativen Löhne am wenigsten beeinflusst, wenn sich die Rate der Inflation rasch erhöht³⁾, da die Starrheit der Löhne von gewerkschaftlich gut organisierten Arbeitern eine schnelle Anpassung nicht zuläßt.

¹⁾ Ein Großteil dieser Literatur ist zusammengefaßt in: H. G. Lewis: *Unionism and Relative Wages in the United States*, Chicago 1963.

²⁾ Darüber hinaus können gegen diese Argumentation Einwände prinzipieller Art vorgebracht werden. Das Ausmaß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den einzelnen Bereichen wird als gegeben hingenommen, und die Frage, warum einige Wirtschaftsbereiche gewerkschaftlich gut und andere weniger gut organisiert sind, bleibt unbeantwortet. Diese Frage ist jedoch, etwa im Sinne der Diskussion um cost-push und demand-pull, zumindest in

langer Sicht sehr wichtig: es könnte nämlich der Fall sein, daß die Faktoren, die die Einordnung eines Wirtschaftsbereiches in Sektoren mit „starken“ und „schwachen“ Gewerkschaften bestimmen, auch die Trennungslinie zwischen Hoch-Lohn- und Niedrig-Lohn-Wirtschaftszweigen festlegen. Ähnliche Überlegungen gelten für die Höhe des Frauenanteiles und, wie weiter unten argumentiert wird, auch für den Fremdarbeiteranteil in den einzelnen Branchen.

³⁾ H. G. Lewis, op cit., S 191.

In der österreichischen Situation könnte gerade das Gegenteil zutreffen: Unter der plausiblen Annahme, daß in Sektoren mit starken Gewerkschaften auch die Betriebsräte in einer mächtigen Position sind, könnten Betriebsvereinbarungen Reallohnkürzungen infolge ungewöhnlich hoher Inflationsraten wettmachen, während in anderen Bereichen mit weniger starken Betriebsräten die Löhne unter diesen Umständen überhaupt nicht oder nur in viel geringerem Maße angehoben werden. Die Folgeerscheinung wäre ein Auseinanderlaufen der Löhne. Das könnte besonders in Zeiten unerwarteter Preissteigerungen, die nicht von einer gleichzeitigen Verknappung auf dem Arbeitsmarkt begleitet sind, der Fall sein.

Die Auswirkungen der Fremdarbeiterbeschäftigung auf die Lohnstruktur

Seit Ende der sechziger Jahre wurde eine zunehmende Zahl von ausländischen Arbeitskräften in der österreichischen Wirtschaft beschäftigt. Der Anteil der Fremdarbeiter an der Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten stieg von weniger als 2% im Jahre 1967 auf 8% im Jahre 1974, dem letzten Jahr vor der jüngsten Rezession. Auf den ersten Blick würde dieser massive Zustrom von ausländischen Arbeitskräften eine Entspannung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt in den späten sechziger und frühen siebziger Jahren vermuten lassen. Man würde daher, gemäß den Argumenten im ersten Teil dieser Darstellung, eine Vergrößerung der Lohndifferentiale erwarten. Diese Betrachtungsweise richtet aber ihr Hauptaugenmerk auf Änderungen in der Angebotsituation und vernachlässigt die Entwicklung auf der Nachfrageseite. Allein die Tatsache einer zunehmenden Zahl von Fremdarbeitern läßt daher noch keinen Schluß auf die Entwicklung der Lohndifferentiale zu. Um einen Eindruck über die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen, empfiehlt es sich, Arbeitsmarktstatistiken heranzuziehen, die man — wenn auch mit gewissen Einschränkungen — als Maß für die Anspannung ansehen kann. Die Rate der Arbeitslosigkeit z. B. ging in der in Frage stehenden Periode zurück; auch das Maß für das Potential Output¹⁾ weist auf eine Volkswirtschaft mit fallenden Kapazitätsreserven hin. Es läge daher nahe, auf eine Verengung der Lohndifferentiale zu schließen.

Diese Schlußfolgerung dürfte für den gesamten Arbeitsmarkt berechtigt sein. Solche Überlegungen vernachlässigen aber eine sehr wichtige Tatsache, nämlich den Umstand, daß die Fremdarbeiter nicht ein Spiegelbild der heimischen Arbeitskräfte sind.

1) F. Breuss: Potential Output — Ein Beitrag zur Messung gesamtwirtschaftlicher Kapazitätsauslastung und konjunktureller Ungleichgewichte, *Empirica* 2/1975.

So sind die ausländischen Arbeitskräfte nicht in gleicher Weise auf die verschiedenen Qualifikationsstufen verteilt wie die heimischen Arbeitskräfte, sondern stark in der Kategorie der ungelerten Arbeiter konzentriert²⁾. Diese Beobachtung läßt vermuten, daß in den Jahren vor Eintritt der Rezession das Arbeitsangebot in der Kategorie der Hilfsarbeiter relativ zum allgemeinen Arbeitsangebot bedeutend gestiegen ist. Daher ist der Lohnsatz für Hilfsarbeiter relativ zum allgemeinen Lohnniveau gefallen³⁾. Besonders ausgeprägt dürfte das relative Zurückbleiben der Löhne für Hilfsarbeiter in jenen Sektoren sein, wo ein Großteil der Beschäftigung auf ausländische Arbeitskräfte entfällt.

Ausländische Arbeitskräfte dürften hauptsächlich in Wirtschaftsbereichen beschäftigt sein, die im ersten Abschnitt der Studie als Niedrig-Lohn-Sektoren bezeichnet wurden. Die Kosten für die Anwerbung und Schulung von ausländischen Arbeitskräften könnten vor allem auf Grund von Sprachproblemen und Anpassungsproblemen an das industrielle Produktionssystem höher sein als für heimische Arbeitskräfte ähnlicher Eignung. Aber selbst wenn die Anpassungskosten ähnlich hoch wären, gäbe es Gründe für die Konzentration von ausländischen Arbeitskräften in den Niedrig-Lohn-Bereichen: Die Beschäftigungsdauer, in der sich die Investitionen⁴⁾ in den einzelnen Arbeiter amortisieren lassen, könnte für Fremdarbeiter vom Arbeitgeber kürzer eingeschätzt werden. Die Fluktuation bei den Fremdarbeitern dürfte, zumindest in der Einschätzung der Arbeitgeber, höher sein als für heimische Arbeiter. Darüber hinaus mag beim Arbeitgeber Unsicherheit darüber bestehen, für welche Zeitdauer ein Fremdarbeiter eine Arbeitsbewilligung von den Arbeitsämtern erreichen kann⁵⁾. Die Erwartung einer kürzeren Beschäftigungsdauer könnte auch durch die Vermutung der Unternehmer entstehen, daß sie in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit verhalten würden, zuerst ausländische Arbeitskräfte zu entlassen. Alle diese Faktoren tragen dazu bei, eine negative Beziehung zwischen dem Lohnsatz und einem hohen Fremdarbeiteranteil in den Niedrig-Lohn-Bereichen zu begründen.

Zusammenfassung

Aus den theoretischen Überlegungen lassen sich insbesondere zwei Einflüsse auf die Bewegung der

2) F. Butschek und W. Walterskirchen: Aspekte der Ausländerbeschäftigung, *Monatsberichte* 4/1974.

3) Für einen empirischen Nachweis dafür siehe: F. Butschek und E. Walterskirchen, *op. cit.*

4) Im Sinne von S. 63.

5) Dieser Faktor ist zumindest teilweise außerhalb der Kontrolle des einzelnen Arbeitnehmers, da bei der Beurteilung von Arbeitsbewilligungen auch gesamtwirtschaftliche Überlegungen eine Rolle spielen.

Lohnstruktur ableiten. Im Zusammenspiel von Angebot und Nachfragefaktoren auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich eine antizyklische Entwicklung der Lohn-differentiale. Dieser antizyklische Effekt könnte auch — dafür gibt es allerdings weniger plausible Argumente — aus der Lohndynamik in Sektoren mit starken Gewerkschaften oder Betriebsräten entstehen. Der zweite Faktor ist das Ausmaß der Fremdarbeiterbeschäftigung: Die relativ starke Konzentration der zusätzlichen Arbeitskräfte auf die Niedrig-Lohn-Sektoren läßt eine positive Beziehung zwischen dem gesamtwirtschaftlichen Fremdarbeiteranteil und der Größe der Lohndifferentiale erwarten. Der Einfluß der Inflation läßt sich nicht eindeutig klären, dürfte aber eher zu einer Vergrößerung der relativen Lohnunterschiede beitragen.

Die angeführten Faktoren wirken im wesentlichen kurzfristig. Die Frage, wie weit langfristige traditionelle Elemente zu einer gewissen Inflexibilität in der Lohnstruktur führen und die Auswirkungen von Konjunktur und Fremdarbeiterbeschäftigung dämpfen, wird hier nicht angeschnitten und könnte bloß im Rahmen eines internationalen Vergleiches untersucht werden.

Empirischer Teil

Die relative Bedeutung der einzelnen Faktoren auf die Lohnstruktur in der Industrie wird an Hand von zwei Verdienstreihen, nämlich der Stundenlöhne und der Akkordverdienste, für den Zeitraum 1962 bis 1975 dargestellt¹⁾.

Als Maßstab für das Ausmaß der Lohndifferentiale zwischen den einzelnen Branchen, d. h. für die Streuung der Löhne in der Industrie, bietet sich die (gewichtete) Standardabweichung der relativen Löhne an²⁾.

¹⁾ Als Quelle für die Reihe der Stundenlöhne und der Akkordverdienste diente die halbjährliche „Lohnerhebung in der Industrie Österreichs“ der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie. Die Lohnerhebung die seit 1962 zweimal jährlich (mit Stichtag März oder April und September oder Oktober) durchgeführt wird, erlaubt eine Berechnung der Verdienste nach den einzelnen Industriebranchen. In den Löhnen sind platzgebundene Zulagen enthalten, die lohnartigen Charakter haben, dagegen sind Sonderzahlungen und Überstundenentgelte nicht erfaßt. In der vorliegenden Untersuchung wurden die Löhne in den Gaswerken, im Bergbau, in der Bau- und Sägeindustrie nicht berücksichtigt, da hierfür nicht für den gesamten Zeitraum Daten vorlagen. Die erste Erhebung (April 1962) ist auf Grund eines geringeren Erhebungsumfanges nur bedingt mit den folgenden Erhebungen vergleichbar.

²⁾ Aus Gründen der Anschaulichkeit wird die Streuung (gemessen an der Standardabweichung) der relativen Löhne betrachtet; die Standardabweichung der relativen

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Standardabweichungen der relativen Löhne für die Stundenlöhne und Akkordverdienste. Darunter sind die Vergleichsreihen einiger Faktoren, die für die Erklärung der Standardabweichung besonders relevant sind: Die Rate der Arbeitslosigkeit, der gesamtwirtschaftliche Ausnutzungsgrad, der Anteil der Fremdarbeiter an der Gesamtbeschäftigung in Prozent und schließlich die Inflationsrate.

Vorerst ist bemerkenswert, daß die Entwicklung der Streuung der Stundenlöhne und Akkordverdienste trotz der Unterschiede im Niveau recht ähnlich verläuft. Im allgemeinen weist die Reihe der Standardabweichungen der Akkordverdienste einen glatteren Verlauf auf. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, daß die Akkordverdienste weniger starr als die Stundenverdienste an kollektivvertragliche Abschlüsse gebunden sind und im Zuge innerbetrieblicher Korrekturen, etwa im Gefolge von Produktivitätsverbesserungen, eher verändert werden.

Die Entwicklung der Streuung der relativen Löhne von 1962 bis etwa 1968/69 entspricht recht gut der Hypothese zyklischer Schwankungen in den Lohndifferentialen. Als Reaktion auf die Konjunkturschwäche im Jahre 1962 erweiterte sich die Streuung der relativen Löhne mit einer Verzögerung von etwa einem halben Jahr, nahm jedoch mit zunehmender Anspannung auf dem Arbeitsmarkt wieder ab. Die Rezession des Jahres 1967 spiegelt sich in einer Vergrößerung der Lohndifferentiale für die Akkordverdienste etwas früher als für die Stundenverdienste.

Mit dem Beginn des Aufschwunges in den Jahren 1969/1970 wäre — gemäß der Vorstellung einer antizyklischen Bewegung der Lohndifferentiale — eine Verringerung der Streuung zu erwarten gewesen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Statt dessen hat sich die Streuung weiter vergrößert.

Allerdings hat sich die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte in den Jahren 1969 bis 1973 sprunghaft erhöht. Bis in die Mitte der sechziger Jahre hatte ihr

Löhne ist aber natürlich identisch mit dem Variationskoeffizienten der absoluten Löhne:

$$\sqrt{\frac{18}{\sum_{i=1}^{18} \left(\frac{w_i}{\bar{w}} - 1\right)^2 \cdot m_i}} = \frac{1}{\bar{w}} \sqrt{\frac{18}{\sum_{i=1}^{18} (w_i - \bar{w})^2 \cdot m_i}}$$

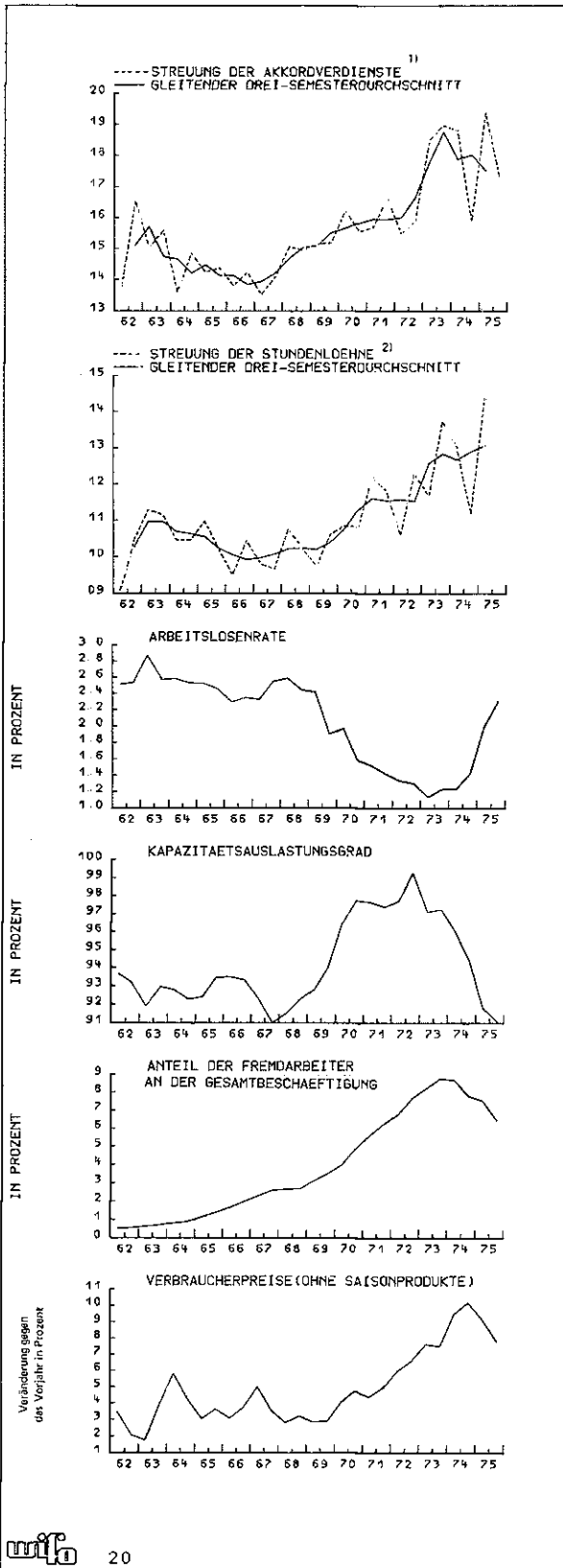
w_i = Lohn in der i -ten Branche

m_i = Beschäftigungsanteil der i -ten Branche an der Gesamtbeschäftigung in der Industrie (Durchschnitt 1970/71)

$$\bar{w} = \frac{18}{\sum_{i=1}^{18} w_i \cdot m_i}$$

$$\frac{18}{\sum_{i=1}^{18} m_i} = 1$$

Abbildung 1
Entwicklung der Lohndifferentiale in der Industrie Österreichs



1) Standardabweichung der relativen Akkordverdienste — 2) Standardabweichung der relativen Stundenlöhne.

Anteil nur geringfügig zugenommen. Es erscheint unwahrscheinlich, daß sich ein so massiver Wandel in der Zusammensetzung der Beschäftigung nicht auf die Struktur der Löhne auswirkte. Die früheren Überlegungen sprechen für ein Auseinanderlaufen der relativen Löhne. Es ist aber eine offene Frage, wann der Fremdarbeitereffekt wirksam wurde; ein gewisser Einfluß der Fremdarbeiterbeschäftigung war vielleicht schon in den Jahren 1967 oder 1968 zu spüren. Offensichtlich überwog im Aufschwung der *streuungsvergrößernde* Effekt des Einströmens der Fremdarbeiter den *streuungsverkleinernden* Effekt des angespannten Arbeitsmarktes. Diese beiden Kräfte scheinen einander in den Jahren 1971 bis 1972 die Waage gehalten zu haben — dies ist recht gut bei den Stundenverdiensten, etwas schlechter jedoch bei den Akkordverdiensten zu erkennen —, schließlich ging die Streuung bei den Stundenverdiensten sogar zurück. Diese Entwicklung fällt in eine Periode, in der die Hochkonjunktur ihren Höhepunkt¹⁾ erreichte; sie liefert einen weiteren Anhaltspunkt für eine antizyklische Bewegung der Lohndifferentiale. Während sich der Grad der wirtschaftlichen Aktivität etwa ab Jahresende 1970/71 auf hohem Niveau stabilisierte, schuf die kräftige Zunahme der Fremdarbeiter eine immer stärker werdende Diskrepanz im Arbeitsangebot an die beiden Sektorengruppen, die im allgemeinen Teil unterschieden wurden²⁾. Diese Ungleichgewichte verringern sich in dem Maße, wie mehr und mehr Fremdarbeiter vom Hoch-Lohn-Sektor absorbiert werden; kurzfristig dagegen gibt es — wie früher ausgeführt wurde — signifikante Lohneffekte. Unter diesem Gesichtspunkt kann die Bewegung der Lohndifferentiale relativ leicht interpretiert werden. Wenn die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte auf dem Niveau von 1972 geblieben wäre, könnte man angesichts der andauernd starken, doch kaum zunehmenden Anspannung auf dem Arbeitsmarkt einen langsamen Rückgang der Streuung erwarten. Tatsächlich hat jedoch die Zahl der Fremdarbeiter kräftig zugenommen³⁾, und die Standardabweichung vergrößerte sich rasch; sie blieb auch 1975 auf hohem Niveau, als zwei gegenläufige Einflüsse einander aufhoben: der Konjunk-

1) Dies ergibt sich bei Berücksichtigung des Potential Outputs. Die Vorstellung eines angespannten Arbeitsmarktes entspricht auch der Entwicklung der Arbeitslosenrate, wenn man bedenkt, daß diese Variable der Konjunktorentwicklung im allgemeinen etwas nachhinkt.

2) Sektoren mit hohen Anpassungskosten und hohen Lohnsätzen und Sektoren mit geringen Anpassungskosten und niedrigen Lohnsätzen.

3) Der Höhepunkt der Ausländerbeschäftigung scheint im Frühjahr 1974 erreicht worden zu sein. Im Jahresdurchschnitt 1974 war jedoch die Fremdarbeiterbeschäftigung schon geringer als im Jahr 1973. F. Butschek: Der österreichische Arbeitsmarkt in der Rezession 1974/75 Monatsberichte 10/1975.

turrückschlag und der Abbau der Fremdarbeiterbeschäftigung.

Der annähernd gleichzeitige Anstieg von Inflationsraten und Standardabweichung (besonders im Falle der Stundenverdienste) könnte auch eine andere Erklärung vermuten lassen. Die theoretischen Überlegungen hiezu lassen jedoch nicht eindeutig erkennen, ob eine hohe Inflationsrate die Streuung der relativen Löhne positiv oder negativ beeinflussen sollte. Am plausibelsten scheint noch das Argument zu sein, wonach starke Gewerkschaften oder starke Betriebsräte angesichts steigender Inflationsraten imstande sind, die Reallöhne zu halten oder sogar zu erhöhen, oder — im Rahmen einer wachsenden Wirtschaft — die gewohnte Zuwachsrate der Reallöhne aufrechtzuerhalten, während die weniger starken Vertretungen der Arbeitnehmer entsprechende Forderungen nicht durchsetzen können

Man kann versuchen, die Beziehungen zwischen Anspannung auf dem Arbeitsmarkt, Fremdarbeiterbeschäftigung und Schwankungen in der Lohnstruktur mit der Methode der Regressionsanalyse zu quantifizieren¹⁾. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten, da es schwierig ist, eine Variable für die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt zu finden: Die Arbeitslosenrate spiegelt nämlich nicht nur Konjunkturschwankungen, sondern auch langfristige Strukturverschiebungen wider²⁾; die Rate der Kapazitätsauslastung nach den Berechnungen des Potentials Outputs berücksichtigt nicht nur die Auslastung des Faktors Arbeit, sondern auch des Faktors Kapital. Schätzgleichung (1) zeigt deutlich den Einfluß der

$$(1) \text{ SV} = 0.059 + 0.014 \text{ A} + 0.006 \text{ FA} \quad R^2 = 0.60$$

3.5 2.2 4.6

Fremdarbeiter auf die Verschiebung der Lohnstruktur, aber auch der Koeffizient der Arbeitslosenrate entspricht den theoretischen Überlegungen: eine

¹⁾ Erklärung der Symbole:

- SV = Standardabweichung der relativen Stundenlöhne
- AK = Standardabweichung der relativen Akkordverdienste
- A = Arbeitslosenrate
- FA = Anteil der ausländischen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung in Prozent
- VPI = Veränderungsrate der Verbraucherpreise (ohne Saisonprodukte) gegen das Vorjahr in Prozent.

Die Kursivzahlen unter den Schätzwerten der Koeffizienten sind die t-Statistiken

Stützperiode: 2. Halbjahr 1962 bis 2. Halbjahr 1975. Siehe dazu die Bemerkungen zur Erhebung April 1962 in Fußnote (1) auf S. 67

²⁾ Für die letzten Jahre siehe G. Biffi: Der Einfluß der Konjunktur auf die Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich Monatsberichte 2/1977.

starke Anspannung des Arbeitsmarktes bewirkt eine geringe Streuung der Löhne. Wenn die Fremdarbeitervariable um ein Halbjahr verzögert in die Regression eingeht, ergibt sich eine geringfügig bessere Anpassung ($R^2 = 0.62$). Es ist bemerkenswert, daß die Inflationsrate kaum einen Beitrag zur statistischen Erklärung der Streuung leistet:

$$(2) \text{ SV} = 0.061 + 0.013 \text{ A} + 0.005 \text{ F} + 0.001 \text{ VPI}$$

3.3 1.9 2.7 0.6

$$R^2 = 0.61$$

Gemessen an der Elastizität³⁾ der Standardabweichungen auf die erklärenden Faktoren ergeben sich folgende Effekte: eine Erhöhung des Fremdarbeiteranteils um 1% bewirkt eine Erhöhung der Standardabweichung um etwa 0.18%, die entsprechenden Werte betragen für die Arbeitslosenrate 0.24% und für die Inflationsrate nur 0.04%

Ähnliche Ergebnisse gelten auch für die Schätzgleichungen für die Akkordverdienste; so lautet etwa die Gleichung, die der Gleichung (1) entspricht:

$$(3) \text{ AK} = 0.114 + 0.009 \text{ A} + 0.006 \text{ FA} \quad R^2 = 0.62$$

5.1 1.1 3.8

Der Einfluß der Fremdarbeiterbeschäftigung verstärkt sich zu Lasten der Variablen der Arbeitslosenrate. Auch bei den Akkordverdiensten ist der geschätzte Einfluß der Inflationsrate verschwindend klein. Während der gesamten Beobachtungsperiode scheint daher die Inflationsrate weder in der einen noch in der anderen Richtung zur Veränderung der Lohn-differentiale beigetragen zu haben

Eine statistische Analyse, in der der gesamtwirtschaftliche Ausnutzungsgrad an die Stelle der Arbeitslosenrate in die Regressionsgleichungen tritt, läßt sowohl für die Stundenverdienste als auch für die Akkordverdienste ähnliche Schlußfolgerungen zu.

Schlußfolgerungen und Zusammenfassung

Diese Studie analysiert die interindustrielle Lohnstruktur in der Industrie Österreichs für die Periode 1962 bis 1975. Die Entwicklung der Standardabweichung, die als Maß für die Streuung ausgewählt wurde, zeigt konjunkturelle Schwankungen, die als Reaktionen auf die wechselnden Arbeitsmarktbedingungen interpretiert werden können. Seit Ende der sechziger Jahre wird jedoch das Konjunkturmuster durch einen stark steigenden Trend überdeckt, der wahrscheinlich auf das massive Einströmen von Fremdarbeitern zurückzuführen ist. Die relativen Löhne in den sogenannten Niedrig-Lohn-Branchen

³⁾ Berechnet bei den Durchschnittswerten der Variablen

waren in den letzten Jahren rückläufig, könnten sich aber im Zuge der Konjunkturbelebung wieder erholen, falls die Fremdarbeiterbeschäftigung nicht neuerlich stärker ausgedehnt wird. Bei künftigen Entscheidungen über die Zulassung von ausländischen Arbeitskräften sollten daher auch die Auswirkungen auf die Lohnstruktur berücksichtigt werden

Die Zunahme der Inflationsrate seit 1969 überschneidet sich zwar teilweise mit der Zunahme der Streuung der relativen Löhne, kann jedoch aus theoretischer Sicht kaum in kausalen Zusammenhang ge-

bracht werden. Bei Berücksichtigung des Fremdarbeitereffektes ergibt sich auch empirisch kein Zusammenhang zwischen der Größe der Lohndifferentiale und der Inflationsrate

Diese Untersuchung ist bloß ein erster Schritt in Richtung einer Betrachtung des Arbeitsmarktes auf einem disaggregierten Niveau. Weitere Studien müßten auch Faktoren, die hier als zweitrangig behandelt wurden, wie etwa Unterschiede in den Wachstumsraten der einzelnen Branchen, berücksichtigen.

Wolfgang Pollan